

A colloquio con Bruno Bertoli vice presidente dell'Associazione Industriale bresciana

Il sistema contrattuale ha bisogno di risposte certe e tempestive

Le dinamiche retributive sono sempre più legate all'andamento aziendale ed ai rendimenti individuali. Su questa affermazione, abbiamo intervistato il Dott. Bruno Bertoli, vice presidente per i rapporti sindacali di Associazione Industriale Bresciana.

Si è parlato molto recentemente di contrattazione decentrata / caso Pomigliano e Mirafiori; ci può sinteticamente spiegare il Vostro punto di vista?

Credo che gli accordi raggiunti per gli stabilimenti FIAT di Pomigliano e Mirafiori abbiano contribuito a rafforzare la consapevolezza che le imprese hanno bisogno di un sistema contrattuale in grado di dare



Bruno Bertoli

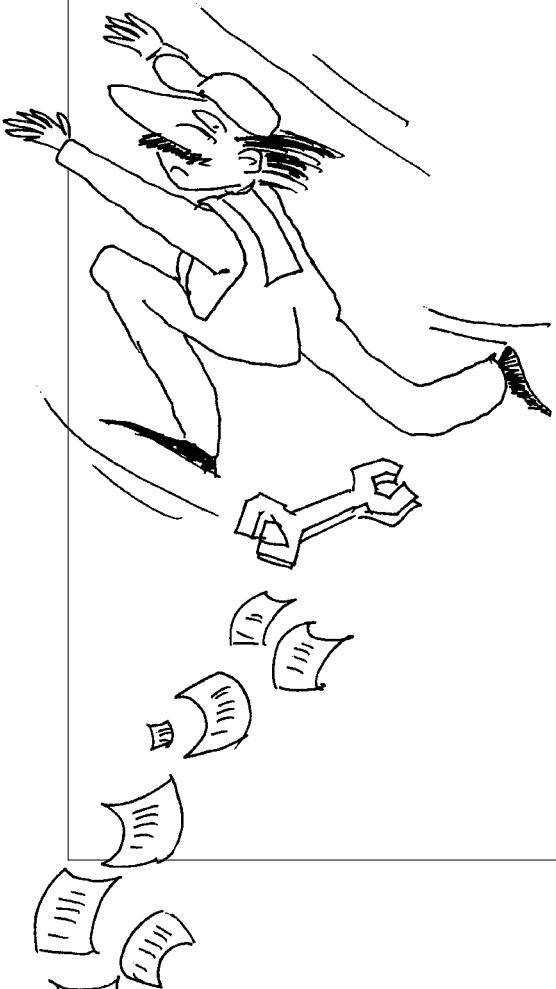
E' molto semplice: il baricentro della contrattazione collettiva deve essere spostato in azienda - e aggiungo, con il supporto di adeguate politiche fiscali e contributive - perché è proprio lì che avviene lo scambio tra ricchezza prodotta e reddito. E' lì che si fanno i conti con le efficienze e le inefficienze, con i costi diretti ed indiretti e con la reale produttività del lavoro. Del resto, è proprio lì - spiega Bruno Bertoli - che si decide la sorte comune di aziende e lavoratori. Ecco perché è solo nella contrattazione aziendale che si possono cogliere e valorizzare le specificità di ciascuna realtà produttiva, ponendo le basi per quei miglioramenti di competitività che consentiranno alle imprese di svilupparsi ed ai lavoratori di ottenere retribuzioni più elevate.

Come vedete la posizione di FIAT?
FIAT - aggiunge il vice presidente di AIB - ha posto un problema molto preciso: il rispetto delle regole e la governabilità dei luoghi di lavoro. Un tema che la stessa Confindustria ha considerato prioritario nella Riforma degli assetti contrattuali del 2009. Una riforma importante, che mira ad una contrattazione orientata allo sviluppo industriale, tramite un sistema regolato, in grado di dare certezze sui soggetti, sui tempi e sui contenuti della contrattazione, ma anche sull'affidabilità e sul rispetto delle regole. La vicenda FIAT ha confermato quanto sia urgente e necessario dare piena attuazione, a tutti i livelli, a tale Riforma.

Ci può raccontare il caso di Brescia? Si è letto sulla stampa spe-

risposte adeguate, certe e tempestive alle nuove esigenze imposte dalla crisi e dalla globalizzazione dei mercati. In quegli accordi si sono affrontati temi importanti - turni di lavoro, flessibilità organizzativa, assenteismo ... - e sono state trovate soluzioni adatte a quegli stabilimenti. Non necessariamente soluzioni valide per tutti. I problemi possono anche essere comuni - e molto spesso lo sono - ma ogni azienda deve poter trovare le risposte migliori, in sintonia con le condizioni in cui si trova ad operare.

Per "l'uomo della strada" è chiaro che il mondo, in particolare quello della competizione economica, è cambiato in tantissime cose; perché a suo avviso le novità legate alla contrattazione decentrata vanno introdotte nel contesto attuale?



cializzata di un utilizzo, di fatto o di diritto, della contrattazione decentrata, nelle fabbriche bresciane, particolarmente nel settore siderurgico, è vero? Che commenti ne dà? L'ultimo rapporto di Confindustria Lombardia dà conto di una buona diffusione della contrattazione aziendale a Brescia. Purtroppo, per la parte economica, l'incidenza del premio variabile sul totale della retribuzione annua resta deludente. E' invece importante che le dinamiche retributive - aggiunge ancora Bertoli - siano sempre più legate all'andamento aziendale ed ai rendimenti individuali, superando quella cultura che vuole il salario variabile indipendente dall'economia e dal merito. Certamente qualche buon esempio c'è anche a Brescia, ma molto ancora si deve fare. L'obiettivo resta quello di rendere la contrattazione aziendale uno strumento per aumentare la produttività e la competitività delle aziende. Purtroppo, nel passato, la stessa contrattazione aziendale si è trasformata in strumento per imporre alle aziende vincoli normativi ed economici. Per quanto riguarda la siderurgia, ha una sua storia, anche dal punto di vista sindacale. Per questo le soluzioni lì trovate negli anni non sono generalizzabili. Ogni settore, ma addirittu-

ra ogni azienda, ha le sue specificità. *Come vede il futuro delle relazioni industriali in Italia ed in Europa?* Credo che le relazioni industriali, nei prossimi anni, saranno chiamate, tanto in Italia, quanto in Europa, ad assumere - ricorda il vice presidente di AIB - un ruolo di primo piano nella crescita complessiva del sistema economico e sociale. Avranno il compito di dare concreta applicazione a quei principi di decentramento, produttività, occupabilità e reimpiego, già contenuti nella "strategia Europa 2020", in alcuni atti del Governo italiano ed anche nella Riforma degli assetti contrattuali, cui prima ho accennato. Ma il percorso sarà ancor più complicato, nel nostro Paese, se non troveranno soluzioni le attuali lacerazioni intersindacali, che spesso rendono impossibile orientare le azioni delle parti sociali verso obiettivi comuni.

A Vostro avviso quanto incide la componente investimenti sulle possibilità di incremento della produttività?

Parto da un dato. Per Trichet, Presidente della Banca Centrale Europea, nel nostro Paese il maggior ostacolo alla crescita è la bassa produttività del lavoro. L'opinione - chiarisce Bruno Bertoli - è condivisa dal Governatore della Banca d'Italia, da imprenditori, politici e economisti. Certo, è evidente che sulla produt-

tività globale incidano anche gli investimenti, ma la produttività del lavoro, quella di cui parla Trichet, è altra cosa, indipendente dagli investimenti. E' quella per cui bisogna lavorare di più e meglio. D'altra parte, a Brescia abbiamo impianti e macchine utensili tra i migliori al mondo, per cui è ancora più evidente che il primo sforzo da compiere per recuperare produttività è tornare a parlare di professionalità e rendimento individuale, valori negati dall'equalitarismo e dall'appiattimento salariale. Senza questo tipo di produttività, qualsiasi investimento sarà vanificato: ecco perché, qualche settimana fa, ho lanciato al sindacato locale la sfida di lavorare insieme per aumentare la produttività nelle imprese bresciane del 10%!

Sarebbe favorevole alla partecipazione agli utili dei dipendenti, in relazione agli incrementi di produttività?

Già le regole di oggi permettono ai dipendenti di partecipare agli utili attraverso premi di risultato definiti a livello aziendale. Evidentemente - conclude il vice presidente di AIB - il tema della partecipazione dei lavoratori nell'impresa è complesso e diverse sono le forme di partecipazione, anche economica. Credo sia giusto che ogni azienda persegua quelle più idonee al proprio contesto; il limite è che non si traducano in forme di cogestione, che creerebbero confusione di ruoli e responsabilità.

Intervista a cura di Federico Venturi

